

*Załącznik do Uchwały nr 7/47/2021
Zarządu BS w Wolbromiu
z dnia 28.12.2021 roku*

*Załącznik do Uchwały nr 10/7/2021
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w
Wolbromiu z dnia 29.12.2021 roku*

**Polityka wynagrodzeń pracowników których działalność
zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku
Spółdzielczym w Wolbromiu.**

Wolbrom, grudzień 2021

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1. POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ 2. ZASADY OGÓLNE	5
ROZDZIAŁ 3. WYNAGRODZENIE ZIDENTYFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW.....	8
ROZDZIAŁ 4. OCENA EFEKTÓW PRACY.....	9
ROZDZIAŁ 5. ZASADY WYPŁACANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ	10
ROZDZIAŁ 6. PRZEPISY KOŃCOWE	11

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1

1. „Polityka wynagrodzeń pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku Spółdzielczym w Wolbromiu ”zwana dalej „Polityką wynagrodzeń” określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania wynagrodzeń osób, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, w tym wynagrodzeń Zarządu.
2. Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:
 - 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
 - 2) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.
3. Bank prowadzi i realizuje Politykę wynagrodzeń odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
4. Polityka pełni jednocześnie rolę „polityki zmiennych składników wynagrodzeń”, o ile jej występowanie w Banku wynika z odrębnych regulacji wewnętrznych.

§ 2

Polityka wynagrodzeń opracowana została na podstawie:

- 1) Ustawy Prawo bankowe – art. 9ca;
- 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach – zwanego dalej Rozp. MFFIPR
- 3) Wytycznych dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodnie z Dyrektywą Directive 2013/36/E ” – wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego 2 lipca 2021r (EBA/GL/2021/04);
- 4) Wytycznych dotyczących polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych – EBA/GL/2016/06 wydane przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego;

- 5) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych uchwałą KNF nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku.

§ 3

Użyte w Polityce wynagrodzeń określenia oznaczają:

- 1) **Bank** – Bank Spółdzielczy w Wolbromiu;
- 2) **Zebranie Przedstawicieli** – Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Wolbromiu,
- 3) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Banku Spółdzielczego w Wolbromiu,
- 4) **Zarząd** – Zarząd Banku Spółdzielczego w Wolbromiu;
- 5) **pracownik** - osoba zatrudniona w Banku na podstawie umowy o pracę,
- 6) **zidentyfikowani pracownicy** – osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ustawy - Prawo bankowe, identyfikowani zgodnie z kryteriami określonymi w Rozporządzeniu Komisji UE 923/2021, a także dodatkowymi kryteriami definiowanymi przez Bank, w celu zapewnienia pełnej identyfikacji pracowników, których działalność ma istotny wpływ na profil ryzyka, z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, a także faktycznego wpływu na profil ryzyka Banku;
- 7) **osoba zaangażowana:**
 - a) pracownik oferujący produkty bankowe lub świadczący usługi bankowe bezpośrednio dla konsumentów lub
 - b) bezpośrednio lub pośrednio zarządza pracownikiem, o którym mowa w lit. a);
- 8) **stałe składniki wynagrodzeń** – zgodnie z Wytycznymi EBA/GL/2021/04 obejmują składniki:
 - a) opierające się na z góry określonych kryteriach;
 - b) mają charakter nie uznaniowy, odzwierciedlają poziom doświadczenia zawodowego;
 - c) są przejrzyste pod względem kwoty przyznawanej danemu pracownikowi;
 - d) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej roli lub wykonywania obowiązków organizacyjnych;
 - e) są nieodwołalne; stała kwota podlega zmianie wyłącznie w drodze rokowań zbiorowych lub w następstwie renegocjacji przebiegających zgodnie z krajowymi kryteriami ustalania płac;

- f) nie mogą zostać ograniczone, zawieszone ani unieważnione przez Bank;
 - g) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
 - h) nie zależą od wyników.
- 9) **zmienne składniki wynagrodzeń** – następujące składniki wynagrodzeń zidentyfikowanych pracowników:
- a) premie uznaniowe i nagrody przyznawane członkom Zarządu Banku na podstawie uchwały Rady Nadzorczej;
 - b) premie uznaniowe przyznawane innym zidentyfikowanym pracownikom przez Zarząd i zatwierdzane przez Radę Nadzorczą.
- 10) **wynagrodzenie stałe** – łączne stałe składniki wynagrodzeń,
- 11) **wynagrodzenie zmienne** – zmienne składniki wynagrodzeń;
- 12) **trzyletni okres oceny** – okres oceny pracy zidentyfikowanych pracowników;
- 13) **rok „n”** – rok, za który dokonuje się oceny pracy zidentyfikowanego pracownika;
- 14) **zasada proporcjonalności** - zapisana w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE ma na celu zapewnienie dopasowania polityki i praktyki w zakresie wynagrodzeń do indywidualnego profilu ryzyka, gotowości do podejmowania ryzyka i strategii danej instytucji w celu skutecznego zrealizowania celów wyznaczonych w ramach odpowiednich obowiązków.

Rozdział 2. Zasady ogólne

§ 4

1. Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagrodzeń osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku - zidentyfikowanych pracowników, w tym członków Zarządu.
2. Polityka wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku („Polityka wynagrodzeń”) prowadzona jest zgodnie z zasadą proporcjonalności, w szczególności uwzględnia przepisy zawarte w:
 - 1) art. 9ca ust. 1 b Ustawy Prawo Bankowe – tzn. Bank, nie jest dużą instytucją, a średnia wartość aktywów, obliczona dla czteroletniego okresu bezpośrednio poprzedzającego okres objęty Polityką (bieżący rok obrachunkowy), nie przekracza równowartości w

złotych 5 000 000 000 euro – w związku z tym stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie wobec osób, spełniających kryteria poziomu i struktury wynagrodzenia:

- a) stosowanie polityki wynagrodzeń w ograniczonym zakresie dotyczy zmiennych składników wynagrodzenia oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych;
 - b) ograniczony zakres stosowania Polityki dotyczy braku konieczności przyznawania co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych, odroczenia wypłaty co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia oraz wstrzymania wypłaty uznaniowych świadczeń emerytalnych w postaci instrumentów finansowych;
- 2) oraz § 30 ust. 2 Rozp. MF - tzn. Bank stosuje przepisy Rozp. MF, będącego podstawą przyjęcia Polityki, odpowiednio do formy prawnej w jakiej Bank działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
3. Bank stosuje politykę wynagrodzeń w ograniczonym zakresie, o którym mowa w ust. 2 pkt. 1 w odniesieniu do osób, których roczna wysokość zmiennego wynagrodzenia nie przekracza równowartości w złotych 50 000 euro ani jednej trzeciej jej łącznego rocznego wynagrodzenia.
 4. Polityka jest neutralna pod względem płci.
 5. Polityka wynagrodzeń podlega nadzorowi Rady Nadzorczej.
 6. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń podlega niezależnemu wewnętrznemu przeglądowi dokonywanemu nie rzadziej niż raz w roku. Raport z przeglądu przedstawiany jest Radzie Nadzorczej.
 7. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku, obejmującą funkcjonowanie Polityki wynagrodzeń.
 8. Zebranie Przedstawicieli dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.

§ 5

1. Wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, objętych niniejszą Polityką wynagrodzeń sporządza się wg. Załącznika nr 1 do Polityki.
2. Stanowisko ds. samorządu kadr i administracji dokonuje analizy stanowisk o których mowa w ust. 1 na podstawie Załącznika nr 4.
3. Pracowników wymienionych w ust. 1 identyfikuje się w oparciu o:

- 1) kryteria o charakterze ilościowym i jakościowym , zgodnie z zasadami określonymi w Załączniku nr 2, zgodnymi z Prawem Bankowym oraz Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE.
- 2) zasady proporcjonalności – w tym przepisów § 30. ust 2 Rozp. MF - tzn. Bank stosuje Rozp. MF odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności.
4. . Wykaz podlega aktualizacji corocznej, do końca stycznia danego roku a także w trakcie roku , w przypadku zmian organizacyjnych, kadrowych lub zmian wysokości wynagrodzeń powodujących zidentyfikowanie pracownika jako istotnie wpływającego na profil ryzyka Banku.

§ 6

1. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny być rozliczane i wypłacane w sposób przejrzysty, zapewniający efektywną realizację Polityk wynagrodzeń; Regulaminu pracy, Regulaminu wynagradzania, umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji powinny być sformułowane w sposób uniemożliwiający unikanie obowiązków wynikających z polityki wynagrodzeń;
2. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy i występują jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy lub zawarcia innej umowy stanowiącej podstawę sprawowania funkcji i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.
3. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku; łączna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia przyznanego zidentyfikowanym pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do podwyższenia funduszy własnych.
4. Wynagrodzenie za pracę osób zaangażowanych, nie może zachęcać tych pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla konsumentów.
5. W szczególności wynagrodzenie za pracę osób wymienionych w ust. 4 nie może być zależne od poziomu sprzedaży kredytów hipotecznych, rozumianych zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, jak również od ilości rozpatrzonych wniosków o udzielenie kredytu hipotecznego.

6. Osoby zaangażowane objęte Polityką wyodrębnione są na podstawie analizy pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku (Załącznik nr. 4)

§ 7

1. Bank ma obowiązek zapewnienia w Polityce wynagrodzeń, odpowiednio w Regulaminie pracy, Regulaminie wynagradzania, umowie o pracę lub innej umowie stanowiącej podstawę sprawowania funkcji przez zidentyfikowane osoby, skuteczność realizacji Polityki wynagrodzeń.
2. Polityka wynagrodzeń, Regulamin pracy, Regulamin wynagradzania, umowa o pracę lub inna umowa stanowiąca podstawę sprawowania funkcji zapewniają możliwość wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; szczegółowe kryteria dotyczące wstrzymania, ograniczenia, odmowy wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia; takie kryteria obejmują w szczególności sytuacje, w których dany zidentyfikowany pracownik:
 - 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
 - 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.
3. Bank ma możliwość odmowy wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji gdy:
 - 1) Prowadzona jest likwidacja Banku będąca następstwem pogorszenia sytuacji ekonomicznej uniemożliwiającej dalsze prowadzenie działalności;
 - 2) Zaistniały przesłanki do ogłoszenia upadłości Banku;
 - 3) Dany członek zarządu został prawomocnie skazany za przestępstwo, którego skutkiem jest szkoda w majątku Banku.
4. Zidentyfikowane osoby powinny zobowiązać się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania. Wzór oświadczenia zawarty jest w Załączniku nr 3.

Rozdział 3. Wynagrodzenie zidentyfikowanych pracowników

§ 8

1. Na system wynagrodzeń w Banku składają się:

- 1) wynagrodzenia stałe (zasadnicze) – obejmujące stałe składniki wynagrodzeń i inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub Regulaminu wynagradzania, przysługujące na równych warunkach wszystkim pracownikom, nie związane z wynikami osiąganymi przez Bank lub wynikami pracy danego zidentyfikowanego pracownika;
 - 2) wynagrodzenia zmienne – obejmujące zmienne składniki wynagrodzeń, zależne od zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników lub innych czynników określonych w Polityce wynagrodzeń.
2. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia.
 3. Ocena wyników odbywa się za co najmniej trzy lata, tak aby wysokość wynagrodzenia zależnego od wyników uwzględniała cykl koniunkturalny Banku i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą.
 4. Łączna kwota wypłaconej premii za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego Banku do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej i nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.
 5. Wysokość zmiennych składników nie może być wyższa niż 50% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
 6. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej po przyznaniu przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce oraz od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika.

Rozdział 4. Ocena efektów pracy

§ 9

Ocena efektów pracy dokonywana jest po zakończeniu roku „n” i obejmuje 3 lata, tj. rok „n”, rok „n-1” i rok „n-2” – obejmująca efekty pracy za 3 lata poprzedzające dokonywanie oceny.

§ 10

1. Oceny efektów pracy członków Zarządu Banku dokonuje Rada Nadzorcza, w formie podjętych uchwał (w oparciu o kryterium ilościowe i jakościowe)
2. Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnane w ostatnich trzech

latach (kryterium ilościowe) w odniesieniu do założonego planu ekonomiczno – finansowego:

- 1) zysk netto,
 - 2) zwrot z kapitału własnego ROE;
 - 3) jakość portfela kredytowego;
 - 4) współczynnik kapitałowy;
3. Ocenie podlega stopień wykonania wymienionych w ust. 2 wskaźników w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych okresach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w planach ekonomiczno- finansowych na dany okres.
4. Wypłata premii uznaniowej członkom Zarządu następuje w przypadku wykonania co najmniej 80% wielkości planowanych wskaźników , wymienionych w ust. 2 zgodnie z załącznikiem nr 5.
5. Kryteria jakościowe oceny członków zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania to:
- 1) Uzyskane absolutorium w zakresie oceny
 - 2) Pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków , zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe, tj. uzyskanie pozytywnej oceny w zakresie oceny odpowiedzialności;
 - 3) Ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno – finansowym w okresach objętych oceną.
6. Pozytywna ocena efektów pracy Członka Zarządu uwarunkowana jest od łącznego spełnienia przesłanek zawartych w ust. 3 -5 z uwzględnieniem § 8 pkt 6.
7. Zmienne składniki wynagrodzenia pracowników o których mowa w ust.1 są opiniowane i monitorowane przez Radę Nadzorczą.

Rozdział 5. Zasady wypłacania zmiennych składników wynagrodzeń

§ 12

1. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana odpowiednio przez Zarząd lub Radę Nadzorczą uznaniowo, z uwzględnieniem zasad zawartych w Polityce, w

szczegółności § 8, a także w zależności od wyników indywidualnej oceny efektów pracy zidentyfikowanego pracownika.

2. Wypłata wynagrodzenia zmiennego może być wstrzymana, ograniczona, a także może nastąpić odmowa wypłaty w szczególności w następujących przypadkach:
 - 1) w przypadku zawarcia umów przewidujących świadczenie z tytułu rozwiązania umowy o pracę - zidentyfikowany pracownik może zostać pozbawiony wypłaty określonej w indywidualnej umowie o pracę odprawy lub rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy w przypadku ogłoszenia upadłości Banku lub wszczęcia postępowania naprawczego w stosunku do Banku. Bank przewiduje w umowie z osobą możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji;
 - 2) odprawy i rekompensaty z tytułu zakończenia stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika, którego stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu przed okresem trzech lat pozostawania na stanowisku kierowniczym, mogą zostać pomniejszone proporcjonalnie do okresu zatrudnienia na stanowisku powodującym zidentyfikowanie jako osoba objęta Polityką wynagrodzeń;
 - 3) wypłata wynagrodzenia zmiennego jest zmniejszana lub wstrzymywana, w sytuacji o której mowa w art. 142 Ustawy – Prawo bankowe.
3. Ustanie stosunku pracy zidentyfikowanego pracownika w ciągu trzyletniego okresu oceny nie powoduje pozbawienia go prawa do premii za okres jego pracy. W takiej sytuacji ocena pracy zidentyfikowanego pracownika, pod kątem wypłaty zmiennych składników obejmuje tylko i wyłącznie okres jego pracy w Banku w trakcie trzyletniego okresu oceny.

Rozdział 6. Przepisy końcowe

§ 13

1. Politykę przygotowuje Zarząd, zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.
2. Co najmniej raz w roku stanowisko ds. zgodności przeprowadza niezależny przegląd wdrożenia zasad polityki wynagrodzeń w Banku, w tym w zakresie poziomu wynagrodzenia zmiennego pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, którego wyniki w postaci raportu przedstawia Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej.
3. Zarząd raz w roku przeprowadza weryfikację Polityki wynagrodzeń. Wyniki przedkłada Radzie Nadzorczej.

4. Weryfikacja o której mowa w ust. 3 obejmuje min:
 - 1) Zgodność z przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi Banku;
 - 2) Weryfikacje stanowisk istotnych ;
 - 3) Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania
5. Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Zebraniu Przedstawicieli raz w roku raport z oceny funkcjonowania niniejszej Polityki, ze szczególnym uwzględnieniem danych zawartych w raportach o których mowa w ust. 1-3
6. Informacje o obowiązującej w Banku polityce wynagrodzeń oraz informacje o wynagrodzeniach członków zarządu oraz innych pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka podlegają upublicznieniu zgodnie z przyjętą przez Bank Polityką informacyjną.

*Załącznik nr 1
do Polityki wynagrodzeń pracowników których
działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil
ryzyka.*

Lista pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

§ 1.

W Banku osobami objętymi Polityką wynagrodzeń pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka są osoby zatrudnione na stanowiskach: *(wpisać właściwe, na podstawie przeglądu dokonanego zgodnie z Załącznikiem nr 2)*

- 1)
- 2)
- 3)

*Załącznik nr 2
do Polityki wynagrodzeń pracowników których
działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil
ryzyka.*

Zasady wylaniania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku

Kryteria jakościowe

§ 1.

Uznaje się, że pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, jeżeli spełnione jest którekolwiek z następujących kryteriów jakościowych

Artykuł 5 uzupełnienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE (Dz.U.UE.L.2021.203.1 z dnia 2021.06.09)	
1	
1)	a) pracownik pełni obowiązki kierownicze w zakresie: (i) kwestii prawnych; (ii) bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości; (iii) finansów, w tym opodatkowania i budżetowania; (iv) przeprowadzania analizy ekonomicznej; (v) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu; (vi) zasobów ludzkich; (vii) opracowywania lub wdrażania polityki wynagrodzeń; (viii) technologii informacyjnych; (ix) bezpieczeństwa informacji; (x) zarządzania ustaleniami dotyczącymi outsourcingu funkcji o podstawowym lub istotnym znaczeniu, o których mowa w art. 30 ust. 1 rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2017/565;
2)	b) pracownik pełni obowiązki kierownicze w odniesieniu do jakiejkolwiek z kategorii ryzyka określonych w art. 79-87 dyrektywy 2013/36/UE lub jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu do spraw zarządzania jakiejkolwiek kategorii ryzyka określonej w wymienionych artykułach

Artykuł 5 uzupełnienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE
(Dz.U.UE.L.2021.203.1 z dnia 2021.06.09)

3)	c) odnośnie do ekspozycji na ryzyko kredytowe kwoty nominalnej na transakcję, która to kwota stanowi 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji i wynosi co najmniej 5 mln EUR, pracownik spełnia jedno z poniższych kryteriów: (i) pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie takiej ekspozycji na ryzyko kredytowe; (ii) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w lit. c) ppkt (i);
4)	d) odnośnie do instytucji, do której nie ma zastosowania odstępstwo w odniesieniu do działalności zaliczanej do portfela handlowego prowadzonej na małą skalę przewidziane w art. 94 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, pracownik spełnia jedno z następujących kryteriów: (i) pracownik ma uprawnienia do podejmowania, zatwierdzania lub wetowania decyzji w sprawie transakcji na portfelu handlowym, które łącznie odpowiadają jednemu z następujących progów: – w przypadku gdy stosowana jest metoda standardowa, wymogi w zakresie funduszy własnych z tytułu ryzyka rynkowego stanowiących co najmniej 0,5 % kapitału podstawowego Tier I instytucji; – w przypadku gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych, co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko w danej instytucji w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99 percentylu (poziom jednostronnego przedziału ufności); (ii) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania decyzji, o których mowa w ppkt (i) niniejszej litery;
5)	e) pracownik jest kierownikiem grupy pracowników, którzy mają indywidualne uprawnienia do zobowiązania danej instytucji do przeprowadzania transakcji, oraz spełniony jest jeden z poniższych warunków: (i) suma kwot, których dotyczą te uprawnienia, jest równa progowi, o którym mowa w lit. c) ppkt (i) lub w lit. d) ppkt (i) tiret pierwsze, lub go przekracza; (ii) w przypadku gdy do celów regulacyjnych zatwierdzona jest metoda modeli wewnętrznych, uprawnienia te wynoszą co najmniej 5 % wewnętrznego limitu wartości narażonej na ryzyko w danej instytucji w odniesieniu do ekspozycji zaliczanych do portfela handlowego przy 99 percentylu (poziom jednostronnego przedziału ufności); jeżeli dana instytucja nie oblicza wartości narażonej na ryzyko na poziomie danego pracownika, sumuje się limity wartości narażonej na ryzyko w odniesieniu do pracowników podległych kierownictwu tego pracownika;
6)	f) pracownik spełnia jedno z poniższych kryteriów odnośnie do decyzji o zatwierdzeniu lub zawetowaniu wprowadzenia nowych produktów: (i) pracownik posiada uprawnienia do podejmowania takich decyzji; (ii) pracownik jest posiadającym prawo głosu członkiem komitetu, który ma uprawnienia do podejmowania takich decyzji.

Kryteria ilościowe

§ 2.

1. Uznaje się, z zastrzeżeniem ust. 2, że pracownik ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, jeżeli spełnione jest którekolwiek z następujących kryteriów ilościowych:
 - a) pracownikowi przyznano w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy łączne wynagrodzenie równe co najmniej 750 000 EUR;
 - b) jeżeli Bank posiada więcej niż 1 000 pracowników, pracownik należy do 0,3% pracowników, w zaokrągleniu do najbliższej wyższej liczby całkowitej, którym przyznano najwyższe łączne wynagrodzenie w poprzednim roku obrachunkowym lub za poprzedni rok obrachunkowy na zasadzie indywidualnej.
2. Pracownik nie spełnia kryterium, o którym mowa w ust. 1, jeżeli jego działalność zawodowa nie ma istotnego wpływu na profil ryzyka Banku, ponieważ pracownik:
 - a) pracownik prowadzi działalność zawodową i ma uprawnienia wyłącznie w jednostce gospodarczej, która nie jest istotną jednostką gospodarczą (*zgodnie z definicją Artykułu 1 pkt. 3 uzupełnienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE*);
 - b) działalność zawodowa pracownika nie ma znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej (*zgodnie z definicją Artykułu 1 pkt. 3 uzupełnienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE*).
3. Zastosowanie ust. 2 wymaga uzyskania uprzedniej zgody KNF.

Załącznik nr 3- Wzór „Oświadczenia o zobowiązaniu do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania”

....., dn. r

Oświadczenie

Oświadczam, że zobowiązuję się do niekorzystania z indywidualnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania objętym „Polityką wynagrodzeń” oraz „Polityką wynagrodzeń pracowników których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka „,

.....

